

GT Travaux d'administration centrale du 14 octobre 2025

Le groupe de travail s'est réuni le 14 octobre 2025 pour évoquer les travaux sur les bâtiments de l'administration centrale. Il était présidé par Noémie LE QUELLENEC, secrétaire générale adjointe du MAASA accompagnée de Marc RAUHOFF, sous-directeur de la logistique et du patrimoine.

La CFDT-Agriculture était représentée par Stéphanie CLARENC.

En introduction, la secrétaire générale adjointe a fait part des restrictions budgétaires qui touchent de plein fouet les enveloppes dédiées aux travaux pour les prochaines années. Afin de permettre le financement des autres travaux, les 2 projets ci-dessous ont été suspendus :

- La relocalisation des opérateurs (FAM, INAO, ODEADOM, Agence Bio) actuellement à Montreuil, sur le site de Maisons-Alfort
- Les travaux de l'hôtel Villeroy

Site de Maine : le projet de rénovation du bâtiment «Agroparitech» en flex office se poursuit...

Pour concilier les impératifs budgétaires et les contraintes de surface tout en garantissant un cadre de travail confortable aux agents (avec davantage de salles de réunion et de lieux de convivialité), le choix de la rénovation s'est orienté vers une organisation des espaces en flex office.

La DGAL bénéficie d'un accompagnement par une Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage (AMOA) pour l'appuyer dans les étapes

importantes de ce projet.

Dans un premier temps, des échanges ont été menés au travers **d'ateliers «compréhensions des métiers»** réunissant la direction, les sous-directeurs, les sous-directeurs adjoints et des référents métiers pour définir la typologie des espaces adaptée aux besoins des équipes de travail.

Dans cet atelier, la spécificité des métiers a été analysée, notamment au regard des réunions à l'extérieur, du télétravail,... Il a été pris en compte l'évolution des modes de travail et les aspirations des jeunes générations. Le travail en équipe reste une priorité : les agents ne viennent pas au bureau pour travailler seuls toute la journée.

Ensuite, un **atelier «micro-zoning»** a permis de déterminer plus précisément les espaces alloués à chacune des directions avec les espaces de travail, les salles de réunion, les salles de repli et leur positionnement. Des bureaux individuels ont été prévus jusqu'au niveau des sous directeurs et sous-directeurs adjoints.

Les plans retenus ont été validés à la fin de l'été et présentés en octobre aux agents.

Le début des travaux est prévu pour janvier 2026. Tout au long des travaux, des webinaires à destination des agents sont prévus pour les informer de l'avancement des travaux, et des cafés projet sont également prévus pour faciliter les échanges sur ce chantier.

Dès 2027, des **ateliers «règles de vie»** seront organisés. En effet, avec le flex office, les habitudes de travail évoluent. Le principe de place nette sera à respecter, à savoir :

- Pas d'affaires personnelles laissées sur le bureau (ordinateurs, dossiers, stylos, mugs, etc...) ;
- Utilisation de casiers ou rangements individuels pour stocker ses effets personnels en dehors des espaces

communs ;

- Préparation du poste pour le prochain utilisateur. Le bureau doit être prêt à accueillir un autre collègue dès le lendemain (nettoyage du bureau, ...).

D'autres règles devront également être définies, notamment pour les appels téléphoniques, les visioconférences, ...

A ce stade, la forme que prendront les règles de vie (règlement intérieur, affiches pour chaque type d'espace, ...) n'est pas encore connue.

Ces règles communes sont à définir en amont de l'emménagement dans le nouveau bâtiment et devront être partagées par les agents. Ensuite, après l'emménagement, il sera nécessaire de les faire vivre et de les ajuster en fonction du vécu et de la réalité, de la vie des équipes et de ce qui est souhaité par les équipes.

A l'usage du bâtiment, des ajustements de la destination des espaces de travail seront possibles. Par exemple, une salle de réunion pourra devenir une salle silence ou inversement. De même, le bâtiment sera modulable mais il ne faudra pas changer les cloisons à outrance.

Si des actions sont menées pour accompagner le changement et faciliter l'appropriation de cette nouvelle organisation, le flex office demeure une évolution contraignante pour les agents, notamment dans leurs pratiques de travail.

La CFDT-Agriculture alerte sur certains plateaux prévus pour accueillir jusqu'à 18 personnes, ce qui fait beaucoup de monde et risque de dégrader les conditions de travail des agents, notamment en raison des nuisances sonores.

L'administration répond que tout sera mis en place pour réduire les nuisances sonores par les équipements (mobilier, casques, ...) mais aussi par l'application des règles de vie.

Elle insiste également sur le fait que ce n'est pas parce que dans un espace de travail il y a 18 postes que les 18 agents seront présents en même temps. Cette situation devrait être très rare.

La CFDT-Agriculture alerte sur les parois vitrées qui sépareront les espaces de travail des couloirs, notamment pour permettre aux agents de travailler en toute discrétion mais aussi parce que le verre n'est pas réputé pour absorber le bruit ambiant, bien au contraire.

L'administration répond qu'elle mettra tout en œuvre pour réduire les inconvénients liés à ces parois en verre, notamment par l'ajout de stores ou de bandeaux sur les vitres. Ce point sera traité après l'emménagement des collègues et en fonction de ce qui ressortira à l'usage de ces espaces.

Les espaces vitrés ont été pensés pour augmenter la luminosité des espaces de travail. Les stores peuvent donc amener plus de modularité.

Pour la CFDT-Agriculture, il serait pertinent d'envisager l'utilisation de parois constituées de verre acoustique pour absorber le bruit ambiant, en particulier dans les espaces de travail de 18 personnes, le verre standard ayant une capacité d'absorption du bruit très faible.

Surfaces contraintes... et si le flex office permettait d'améliorer la QVCT ? Le pari de la SDLP...

Dans notre article précédent (à relire [ICI](#)), nous vous avons communiqué les modalités d'échanges mises en place pour concerter les agents sur ce projet de flex office. Quatre scénarios pour l'organisation des espaces de travail avaient été présentés et le choix était prévu pour l'automne.

Le scénario retenu est le quatrième, organisé par territoire. Il repose sur une répartition des espaces de travail par bureaux tout en conservant une certaine souplesse, certains espaces pouvant être partagés par des agents issus de bureaux différents.

Pour préparer cette transition, 2 webinaires ont été organisés avec les agents ainsi que des échanges au sein de chaque bureau concerné.

Pour un effectif de 47 agents, il y aura 35 postes de travail plus 2 postes de travail en bureau partagé. Le rapport entre le nombre de postes de travail et le nombre d'agents est de 0,8. A cela, il faut ajouter les postes de travail des salles de réunion, des bulles, des salles silence et du cœur de vie. On arrive alors à 85 positions pour 47 agents, soit un ratio de 1,8 quand il est recommandé d'avoir un ratio de 1,5.

Des règles de vie seront élaborées en amont de l'emménagement des équipes. Elles seront évolutives en fonction du vécu des agents. Un retex sera réalisé pour identifier ce qui marche et ce qui ne marche pas, adapter si nécessaire mais aussi alimenter les futures réflexions de mise en place du flex office.

Dans ces bureaux, le téléphone se fera par l'ordinateur et il y aura recours au wifi et non au filaire pour l'accès au réseau informatique.

Pendant les travaux, certains espaces devront être libérés et les espaces restants seront densifiés. Il est prévu du télétravail exceptionnel pour limiter la pression sur les espaces de travail restants.

Pour la SDLP, l'intérêt du flex office est d'avoir des espaces ouverts mais au vu des contraintes du bâtiment, les ouvertures ont été limitées.

La CFDT-Agriculture reste vigilante et mobilisée sur le suivi

de ce dossier, compte tenu du risque réel de dégradation des conditions de travail. Il sera important de pouvoir réagir rapidement en cas d'alerte. N'hésitez pas à nous contacter si c'est le cas.

Varenne : Ravalement de façade et huisseries ... des nuisances sonores à prévoir !

Avec la dégradation de la façade du bâtiment de Varenne côté rue, des filets ont été mis afin de protéger les piétons de chutes éventuelles de morceaux de façade.

L'opération se déroulera en 3 phases avec la mise en place d'échafaudages. Les accès aux bâtiments resteront cependant ouverts, à l'exception de la période où les portes seront changées. Des informations plus précises à ce sujet seront communiquées aux agents en temps voulu.

Il y aura une phase de préparation de 2 mois à partir de décembre. Ensuite à partir de janvier, la première phase débutera et chaque phase durera 11 mois. Les nuisances sonores ne seront pas en continu. Les travaux consisteront à restaurer la pierre et à changer les huisseries.

Pour le changement des huisseries, les modalités ne sont pas encore définies mais le bureau devra être inoccupé au moment de leur remplacement. Des solutions de repli seront proposées et le détail sera communiqué aux agents concernés.

Bâtiment C : remplacement des huisseries

Le remplacement des huisseries va débuter prochainement. Il reste à valider la mise en place du prototype. Dès lors qu'il sera validé, les travaux pourront démarrer : 12 semaines de travaux sont à prévoir.

L'organisation du chantier est en cours d'élaboration et les informations seront données aux agents pour le jour du changement : bureaux de repli, télétravail,... car les bureaux doivent être inoccupés au moment du remplacement des huisseries.

Barbet de Jouy : les travaux sont terminés

L'administration est actuellement dans la phase de réception des travaux aujourd'hui terminés (pour rappel remplacement des huisseries, reprise d'étanchéité et d'isolation thermique de la toiture).

Rénovation de la sous station de la chaudière de Varenne

La mise en chauffe va être réalisée prochainement.

La sous station de Varenne a été changée car elle était vieillissante, et dans l'objectif qu'elle soit plus souple pour affiner les réglages et piloter le chauffage des bâtiments dans le cadre de la sobriété énergétique. Les échangeurs avec le réseau de chauffage urbain, pour intégrer la chaleur du réseau de chauffage urbain, ont également été changés.

Les autres sous stations seront remplacées progressivement après l'hiver, lorsque le chauffage sera coupé.

Déménagement de la DGAL avenue du Maine : des règles de vie à définir en 2026 et 2027 pour bien travailler dans ces nouveaux locaux.

L'aménagement avenue du Maine est programmé à la fin du premier trimestre 2028. L'objet de cette réunion était de présenter les différents espaces de travail, ainsi que le micro-zoning défini après concertation pour chacune des sous directions de la DGAL, la MUS (Mission des Urgences Sanitaires) et la MIVAS (Mission de la Valorisation des Actions et de la Stratégie). A la suite de cette présentation, de nombreuses questions restent sans réponse ; la CFDT-Agriculture restera donc vigilante tout au long de l'avancement du projet.

La réunion, présidée par Maud FAIPOUX, s'est tenue avenue du Maine, dans les futurs locaux de la DGAL, le 23 septembre 2025.

La CFDT-Agriculture est représentée par Anne JAMMES et Anne BERTOMEU.

Le diaporama suivant : «le projet de déménagement de la DGAL à Maine. En quoi consiste-t-il ?» est présenté lors de cette réunion. Ce diaporama, dans lequel figure le micro-zoning pour chaque sous-direction, doit être présenté aux agents de la DGAL lors d'un café projet le 2 octobre 2025. Il est joint au compte rendu.

Aménagement des locaux avenue du Maine : les principes, flex office et cloisons vitrées.

- Flex office avec une séparation des espaces par des cloisons vitrées. Les armoires (partagées) pourront servir de séparateurs dans les grands bureaux partagés. Des casiers individuels seront mis à la disposition des agents.
 - Une grande variété de locaux de travail (cf diapositive 5) :
 - postes individuels,
 - bulles de réunion (petites cabines fermées),
 - salles collaboratives (de capacités variables),
 - salles silence (usage type «bibliothèque», «on ne se dit pas bonjour»),
 - espaces informels (grand espace «cœur de vie» au rez de chaussée, points café à chaque étage).
 - A noter : pour chaque sous-direction, les espaces collaboratifs sont implantés à l'entrée de chaque «plateau», de façon à limiter le flux. Les bulles segmentent le plateau ; il y a également des bulles implantées en fin de plateau.
 - Des postes de travail individuels partagés : 80 postes individuels (pour une longue durée de travail individuel) pour un total de 100 agents, soit un taux de partage = 0,8. Taux de présence moyen : 0,52. Pic de taux de présence : 0,76.
 - Des règles de vie à respecter, qui seront définies dans le futur règlement intérieur : bureau «net» (affaires personnelles à ranger dans le casier individuel), respect de zones silencieuses, liberté de circulation, y compris dans une zone réservée à une autre sous-direction que la sienne...
 - Un point d'ancrage par sous-direction, permettant de
1. retrouver ses collègues de travail.
- Postes de travail individuels partagés, avec deux

exceptions : un poste de travail individuel est attribué aux agents en situation de handicap, ainsi qu'aux agents qui bénéficient soit d'aucun, soit d'un seul jour de télétravail par semaine.

- Plus de 2 postes de travail par agent en incluant les positions «alternatives». Ces positions «alternatives» incluent les places disponibles en salle de réunion, ainsi que dans les salles de convivialité.
- Installation prévue à la fois de câbles et du wifi, avec une priorisation pour le wifi. Une attention particulière devra être apportée aux antennes relais, afin que l'usage d'un téléphone portable soit possible dans tous les locaux, et pas seulement dans le hall.

2. Quelques dates clés (cf diapositive 2)

- Définition du micro-zoning en 2025, présenté aux agents de la DGAL lors du café projet du 2 octobre 2025. Lors de la réunion, Maud FAIPOUX précise que «chaque sous-direction a fait un atelier consacré à l'aménagement de son espace et a fait des choix en fonction de ses besoins».
- Finalisation du projet en 2026 et 2027 : adaptation encore possible du nombre de bulles, réglages acoustiques, ajout de rideaux occultants, choix du matériel de bureau, etc ...
- Rédaction en 2026 et 2027, en concertation avec les agents de la DGAL, du règlement intérieur.
- Aménagement dans les nouveaux locaux, fin du premier trimestre 2028.

Comme la concertation de l'ensemble de la communauté de travail constitue une étape essentielle du projet, la CFDT-Agriculture va faire à la DGAL les demandes suivantes :

- *un bilan détaillé des modalités de concertation au sein de chaque sous-direction, qui ont conduit à la définition du micro-zoning retenu ;*
- *les modalités de concertation prévues pour la rédaction du futur règlement intérieur et la finalisation du projet d'aménagement.*

3. Des points de vigilance et des questions, auxquels il faudra répondre avant 2028

- Quelles seront les modalités de coordination des journées en présentiel pour les différentes équipes, de façon à permettre des échanges en présentiel de qualité et ainsi maintenir la cohésion des équipes ?
- Quelle gestion prévue pour les plateaux «saturés» lors des pics de présence?
- Comment gérer les appels entrants qui sont très fréquents, ne peuvent pas être programmés et peuvent durer longtemps ? Les agents devront-ils systématiquement se déplacer, à la recherche d'une «bulle» disponible ? Quelle sera l'organisation prévue en cas de gestion de crise ou d'alerte sanitaire, avec des appels entrants en continu ? A ce stade, la DGAL envisage la possibilité de recevoir les appels téléphoniques via l'ordinateur portable équipé d'un casque, ainsi que des téléphones portables pour les agents.
- Les cloisons vitrées permettront certes d'avoir des espaces de travail lumineux mais ont pour conséquence de ne pas pouvoir vraiment s'isoler. La possibilité de pose de rideaux occultants au niveau des bulles a été envisagée ; il y a donc un véritable enjeu sur le choix des équipements qui seront retenus pour les différents espaces de travail.

- Quel sera l'équipement d'un poste de travail ? Par exemple, y aura-t-il, un voire deux grands écrans pour les agents qui en ont besoin ?
- Quelle sera la capacité des casiers individuels ? que sera-t-il possible d'y ranger ?
- Quelle sera la température lors de grosse chaleur, notamment au niveau du quatrième étage qui est mansardé ? Un test du système de rafraîchissement, étage par étage, est demandé en cas de température extérieure supérieure à 40°C.

La CFDT-Agriculture restera vigilante tout au long de l'avancement de ce projet de déménagement avenue du Maine, de façon à obtenir des réponses à toutes ces questions. Si vous avez d'autres questions ou d'autres sujets de préoccupation, nous vous invitons à nous en faire part. L'aménagement avenue du Maine n'est prévu qu'à la fin du premier trimestre 2028, il est donc encore possible d'obtenir des améliorations pour ces futurs locaux.

Pour aller plus loin :

- *La présentation PowerPoint utilisée au cours de la réunion d'information*

[2025-10-02-Café projetVF-1-1](#)

Relocalisation des services du MASA

Le groupe de travail s'est réuni le 20 juin 2025 pour évoquer

les travaux sur les bâtiments de l'administration centrale. Il était présidé par Noémie Le Quellenec, secrétaire générale adjointe du MASA accompagnée de Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine.

La CFDT était représentée par Anne Jammes, Jean-Philippe Mallet et Stéphanie Clarenc.

Au cours de ce Groupe de travail, il nous a été présenté l'expérimentation de Flex office menée par la SDLP.

Flex office : surface utile brute (SUB) à 16 m² et si le Flex office permettait d'améliorer la QVCT ? Le pari de la SDLP...

C'est en effet le pari de la SDLP face aux contraintes de la DIE (Direction de l'immobilier de l'État), impose une SUB de 16 m² par agent avec pour conséquence une réduction de 25 % des surfaces des bâtiments de l'État d'ici 2024.

Suite aux travaux réalisés en 2020, le bâtiment D de la SDLP répond à cet objectif. Cette expérimentation poursuit toutefois l'ambition de redistribuer les surfaces au profit des agents et de la QVCT avec plus de surfaces pour la convivialité appelée également « cœur de vie » et des surfaces adaptées aux besoins des agents : bulles pour 3 à 5 personnes ; salles de réunion pour 5 à 6 agents, zone de silence, cabine téléphonique.

Cette expérimentation se déroule cependant avec plus de contraintes que les Flex office que l'on peut voir par ailleurs, avec des bâtiments moins ouverts, à caractère patrimonial et peu de possibilité d'adaptations. Sur ce projet, la DIE a participé à raison de 50 % aux travaux.

Par ailleurs, la SDLP s'est faite accompagner par une assistante de maîtrise d'ouvrage pour l'assister dans les étapes importantes de ce projet :

- **Cadrage stratégique et définition des besoins** : clarifier les objectifs du projet, observation des pratiques actuelles, taux d'occupation, attentes des agents,
- **Élaboration du programme**: types d'espaces, ratios, équipements, modalités de réservation,
- **Coordination et pilotage du projet**
- **Accompagnement au changement** : communication, sensibilisation, suivi post installation pour ajustements et retours d'expérience.

Phase de cadrage

La phase de cadrage a été l'occasion d'identifier les enjeux avec les chefs de bureau :

- Favoriser le cadre de vie moderne et convivial et la QVCT
- Faciliter le collectif de travail à la fois au sein des bureaux et entre les bureaux
- Permettre une adéquation métiers : besoins spécifiques liés à l'activité des bureaux dans un principe de traitement équitable entre bureaux

Cette phase de cadrage a été l'occasion de constituer un groupe d'ambassadeurs sur la base du volontariat et sans relation hiérarchique pour exprimer les besoins des utilisateurs, définir les unités de travail (salles de réunion, bulles, salle de convivialité, zone de silence, bureaux, ...) et réfléchir à l'organisation spatiale à définir au regard des besoins et des unités de travail, par exemple, ne pas placer une zone de silence à proximité des sanitaires,

...

Dans les bureaux, un taux de partage (nombre de postes de travail / nombre d'agents) a été appliqué sur le nombre d'agents. Il est de 0,8 au regard de comptages quotidiens du nombre de personnes présentes sur une période représentative, tout en sachant que le projet prévoit un nombre de places possibles qui est de 1,8 fois le nombre d'agents concernés par le projet entre les bureaux, les salles de réunion, les bulles, ...

Comme il n'y aura plus de bureau attribué, une zone « cœur de vie » a été définie. Cette zone a le rôle de salle de convivialité mais aussi de dépôt des affaires avec un casier par agent pour y déposer ses effets personnels, ses documents, clavier, souris.

A noter que même la hiérarchie, chefs de bureaux, sous-directeur et sous-directeur adjoint s'inscrivent dans cette expérimentation et leur bureau pourra être utilisé en leur absence.

Les premières réactions des agents à ce projet sont qu'il y a beaucoup de petites salles et par conséquent pas assez de zones de bureaux (travail individuel), souci d'une répartition équitable des surfaces entre les bureaux et position des agents par rapport à la hiérarchie.

Face à ce projet qui est un bel exemple de concertation des agents et d'exemplarité de la hiérarchie, pour la CFDT, il est important d'avoir un suivi par la FS3SCT de cette expérimentation, du retour d'expérience (RETEX) et des conséquences sur la communauté de travail. En effet, les RETEX disponibles à ce jour, montrent que lorsqu'il y a des conflits entre personnes, ce type de configuration n'est pas de nature à les apaiser, bien au contraire, des études démontrent que c'est un facteur qui peut accentuer les situations de RPS ([L'aménagement de bureaux – Article de revue – INRS](#)) : Le manque de stabilité, de personnalisation de l'espace et de repères sociaux peut générer du stress.

La SDLP prévoit par ailleurs d'élaborer des règles de travail, notamment pour éviter que les agents s'installent toute la journée dans les bulles, ou encore s'installent dans une zone qui n'appartient pas à leur bureau. Elle nous indique qu'elle « fera la police » pour le respect de ces règles. **La CFDT demande que ce soit fait avec bienveillance dans l'objectif de faire adhérer les agents à ce nouveau cadre de vie au travail.**

De même la SDLP nous indique que tout est dématérialisé et que travailler sur papier n'est plus pratiqué, il faudra nous en assurer...

Sur la question du mobilier, les bureaux seront réglables en hauteur, le clavier et la souris seront personnels, il n'y aura plus qu'un grand écran à la place de 2 écrans, cet écran sera en test prochainement dans 2 bureaux. La softphonie sera également déployée, ainsi qu'un réseau wifi performant et l'abandon du réseau filaire. Le siège ne sera pas personnel mais sera sur roulettes et pourra être déplacé si l'agent doit disposer d'un siège adapté. Ce n'est pas très pratique et **la CFDT espère que ce point pourra être amélioré.**

C'est donc une révolution des conditions de travail qui attend les agents de la SDLP et le **calendrier** est le suivant :

- 23 juin 2025 : Webinaire à destination des agents pour présenter le projet
- Septembre 2025 : Démarrage des travaux
- Décembre 2025 : Emménagement dans les locaux.

A la question de la CFDT sur les conditions de « logement » des agents pendant les travaux, la SDLP n'a pas encore de réponse à apporter. Selon s'il y a phasage ou pas, il pourrait y avoir un renfort du télétravail pendant cette période, une relocalisation des agents dans des salles de réunion. Les modalités seront précisées plus tard.

La CFDT vous tiendra informés des résultats de cette expérimentation et des conséquences sur la communauté de

travail.

De même, si vous souhaitez communiquer sur votre vécu du Flex office, vos craintes ou encore sur des points de vigilance à observer, vous pouvez le faire sur : cfdt@agriculture.gouv.fr.

Le Flex office a-t-il vocation à se généraliser ?

A cette question, la SDLP n'a pas de réponse affirmative.

Des réflexions sont en cours à la **DGAL** dans le cadre des travaux du bâtiment d'Agroparitech qui sera occupé à terme par la DGAL avec une échéance de la fin des travaux fixée à février 2028 pour une libération des locaux de Vaugirard en juin 2028. Dans le cadre de ses réflexions sur le flex office, la DGAL est également accompagnée par une assistance à maîtrise d'ouvrage pour conduire ce projet avec les mêmes principes de concertation des agents.

A la DGER, la SUB est un peu au-dessus de 16 m² mais pas de projet de densification à prévoir.

A Varenne, les bâtiments C, D et E ont atteint cet objectif, seuls les bâtiments A et B et l'hôtel Villeroy ne le respectent pas mais ces bâtiments ont des contraintes patrimoniales, notamment avec les salle Sully, la galerie Sully,... qui font que ce n'est pas envisageable à titre dérogatoire.

Il reste Barbet de Jouy où l'objectif n'est pas atteint et un effort de densification sera à prévoir mais aucun projet à ce stade n'a été élaboré en ce sens.

L'autre question à laquelle il n'y pas de réponse à ce stade, c'est la localisation du CGAAER, une fois que les locaux de

Vaugirard auront été libérés.

Selon la SDLP, le flex office serait un levier d'attractivité pour les jeunes qui n'ont pas l'habitude de se retrouver dans un bureau seul ou à 2 et ont souvent pratiqué le flex office dans les structures où ils ont travaillé auparavant.

La CFDT demande à voir ...

Travaux sur les bâtiments A, B, D : façades et huisseries

La restauration des façades s'impose avec des parties côté rue de Varenne qui s'effritent mais aussi dans les cours 1, 2 et 3, raison pour laquelle il y a des échafaudages et des filets de protection.

Les travaux de restauration de façade vont donc démarrer avec un remplacement des huisseries et la mise en place du double vitrage. A ce stade, nous n'avons pas connaissance de la présence de plomb ou d'amiante sur les huisseries existantes. Un test doit être réalisé et déterminera la nécessité d'un confinement des bureaux au moment de la réalisation de ces travaux.

Il est également programmé le remplacement du groupe froid au 5^{ème} étage du bâtiment A.

Calendrier

Les travaux seront réalisés en 3 phases successives.

- Phase 1 (fin 2025 à fin 2026) : Rénovation de la moitié de la façade rue de Varenne
- Phase 2 (fin 2026 à l'été 2027) : Rénovation de la moitié de la façade rue de Varenne et remplacement du groupe froid

- Phase 3 (été 2027 à mi 2028) : Rénovation des façades intérieures des bâtiments A et B ainsi que des façades du bâtiment D donnant sur l'impasse Martignac.

Hôtel Villeroy

Les travaux de modernisation et de mise aux normes se poursuivent et sont quelque peu ralentis par les contraintes de fonctionnement du cabinet.

Calendrier :

- Décembre 2025/janvier 2026 : Démarrage des travaux
- Février 2027 : Réception des ouvrages
- Mars 2027 : Réemménagement de l'Hôtel

La prochaine réunion est prévue le 10 octobre 2025.

Vos retours sont essentiels pour améliorer notre quotidien au travail. N'hésitez pas à partager les difficultés que vous rencontrez, ainsi que toute suggestion pour avancer ensemble à l'adresse suivante : cfdt@agriculture.gouv.fr.

[Juin 2025 – PPT GT relocalisation VF2](#)

**DDI : Compte-rendu CFDT du
Comité Social
d'Administration des DDI du
04 février 2025**

Le Comité Social d'Administration (CSA) des DDI s'est réuni le 04 février 2025. Vous en trouverez le compte-rendu CFDT ci-dessous et en pièce jointe, au format PDF.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau et Lydie Duray.

On est tous égaux mais certaines moins que d'autres

En 2025, la CFDT a demandé que dans le plan égalité soit donnée la possibilité pour les DDI d'expérimenter le congé hormonal. Le ministère de l'intérieur (MI) a été ferme, ce ne sera pas dans leur plan égalité diversité. Cela tombe bien, leur plan ne frôle que légèrement les DDI. Cependant, la CFDT regrette cette position qu'elle juge rétrograde d'autant que 2 DDI l'expérimentent déjà et que leurs bilans sont très favorables et sans abus. L'égalité c'est aussi de prendre en compte les différences afin d'éviter les discriminations. Mais une devise qui date de 2 siècles, ça semble périmé surtout si elle n'est pas appliquée.

Liberté, Égalité, Fraternité

Le plan égalité et diversité a le mérite d'exister et le MI se félicite d'avoir obtenu la double labellisation AFNOR certification mais il ne concerne que les agents du MI dans son application. La CFDT demande quelle est l'articulation avec les plans d'égalité et de diversité des ministères d'origine des agents des DDI. Il semble que l'égalité professionnelle soit travaillée en interministériel mais on ne voit pas venir une révolution intellectuelle sur le sujet ou alors petits pas après petits pas... Mais de très petits pas.

Bienvenue chez nous

Enfin pas tout à fait, tout au long de la réunion nous avons entendu dire, le plan pour le MI, le budget pour l'ATE, à la police nationale ceci, etc. Et les DDI dans tout cela ? Noyées souvent dans la masse du MI...

Escape game

Nous avons une charte QVCT en préparation au MASA mais qui ne concernera pas les agents du MASA en DDI, un plan égalité diversité du MI mais qui ne s'appliquera pas en DDI, des problèmes RH notamment sur les salaires où le SGCD répond ce n'est pas nous ce sont les ministères. Difficile, très difficile de s'y retrouver pour les agents.

Télétravail partout... télétravail nulle part

Le MI présente les résultats d'un questionnaire sur l'application de l'accord télétravail du 19 février 2024.

35 % des DDI ont déclaré ne pas appliquer cet accord et ne permettent pas notamment aux agents de pointer.

La CFDT rappelle ici que l'accord s'applique de lui-même, sans avoir besoin d'un accord ou d'une charte locale sauf si c'est mieux soi disant. La CFDT demande au MI de faire le nécessaire pour que cet accord soit appliqué partout, sans détournement du texte initial.

Pub

Le MI répond qu'il ne cesse d'en faire la promotion auprès des DDI. C'est bien peu, nous avons connu le ministère de l'intérieur beaucoup plus directif quand il le veut.

Cette réponse ne satisfait personne, la CFDT remontera au créneau lors du comité de suivi qui devrait avoir lieu d'ici juillet, ainsi qu'en formation spécialisée des DDI du 21/03/2025.

Hip hip

Mais pas hurra, le MI revient sur le budget 2024 en se réjouissant sur la rallonge de 40 millions d'euros de fin d'année... mais finalement, cela fait quand même 30 millions de moins sur l'année (sur un budget de 549 millions).

Tout cet argent a dû être économisé... notamment sur les déplacements professionnels et les formations, mais pas que. Bref, en 2024 ce fut quand même le chaos dans les DDI. 2025 ne s'annonce guère plus confortable.

Bonneteau

Comme d'habitude le MI présente le bop 354 partie fonctionnement C'est l'ensemble du budget de fonctionnement de l'ATE (préfecture, SGCD, DDI) et se dit incapable d'isoler la partie DDI. Il est donc impossible pour la CFDT de voir l'évolution sur plusieurs années.

La crainte étant qu'une partie du fonctionnement des DDI soit utilisée pour autre chose. Le MI fait le choix de ne pas éclairer les représentants du personnel...

En somme...

Mais magnanime le MI nous indique que localement le SGCD est en mesure de faire le distinguo... et le MI est donc incapable d'agréger pour en faire la somme. En tout état de cause l'absence de cette vue d'ensemble empêche toute discussion sur le sujet, la CFDT le regrette fortement puisque ce sont les agents des DDI qui en subissent les conséquences.

Tennis

Le MI ne veut surtout pas répondre pour 2025, en tout cas en période de service voté à ne pas confondre avec le service volley, il n'y a pas d'argent ou peu. Quand le budget sera adopté, le MI nous informera des réjouissances (ou pas) pour le reste de l'année.

IA

Pendant le service voté, donc tant que le budget n'est pas adopté, les dépenses de fonctionnement sont « limitées à celles strictement nécessaires pour assurer la continuité des services dans des conditions normales ». Le MI n'a pu nous

confirmer que les déplacements pour formation en font partie, nous avons plutôt compris le contraire. Il en est de même pour un certain nombre de déplacements professionnels. La présidente (DRH du MI) nous conseille de faire confiance à l'intelligence locale. 2025 va commencer difficilement et c'est inacceptable.

Au report

La bonne nouvelle, c'est que l'abondement de 40 millions d'euros fin 2024 permet de limiter les reports de charges sur 2025, un moindre mal.

Le pire n'est pas loin

La CFDT signale que les DDI victimes des manifestations d'agriculteurs paient sur leur propre budget de fonctionnement les réparations et remises en état. Inconcevable... et pourtant c'est bien le cas.

Déjeuner en paix

Argent toujours et les économies, certaines, se font sur la pause déjeuner. En effet à la DDETS 69 par exemple, seule une trentaine d'agents bénéficient d'une convention pour déjeuner au restaurant administratif. Une centaine se retrouve sans subvention pour déjeuner. Cela n'émeut guère le MI, il n'y a pas d'argent pour une nouvelle convention, sujet suivant ! Écœurant mais la CFDT ne lâchera pas le morceau.

Si proche si loin

Le MI souhaite remplacer les référents de proximité par un délégué à l'appui au pilotage, même si la note de gouvernance ne l'affirme pas aussi fort. Toujours est-il que c'est la direction qui est prise en dépit de l'opposition des organisations syndicales. Pour la CFDT il est essentiel de garder de l'humain entre le SGCD et les agents.

De plus, que vont devenir les référents de proximité qui ne

seront pas convertis en délégué à l'appui au pilotage ? La CFDT demandera un bilan en juin 2025.

La bonne paye

La CFDT signale que côté RH c'est toujours compliqué pour les salaires. Entre les indemnités de résidence pas payées, les vacataires payés par acomptes, l'agent qui mute au sein de l'ATE ou qui part en direction régionale touchant sa paie deux fois ou... zéro fois... il y a de quoi être désespéré et même pire, être en difficulté financièrement. Pour la CFDT ces problèmes ne devraient plus exister, il est essentiel de trouver de la fluidité entre les SGCD et les services de paie ministériels. Même si ce n'est pas aisé, c'est indispensable.

Allô docteur

Le MI nous présente les indicateurs de suivi des SGCD... ils sont au nombre de 3, assistance logistique, informatique et équipement des nouveaux arrivants dans les 3 jours.

Pour la CFDT c'est bien peu pour connaître l'état de santé des SGCD, il manque notamment le volet RH même si c'est plus difficilement quantifiable. Elle demande néanmoins que ces indicateurs soient présentés chaque année au CSA des DDI, ce qui est accepté par l'administration.

Like

Le MI va tester une enquête de satisfaction du SGCD dans 5 départements auprès des agents, et peut-être l'étendre ailleurs. Pour la CFDT ces enquêtes et indicateurs n'ont pas pour but de juger de l'efficacité des collègues, mais bien au contraire de pointer du doigt ce qui ne va pas pour améliorer ce qui existe... et fonctionnait avant que les SGCD ne soient créés... mais c'est une autre histoire.

Tout ça pour ça...

L'administration nous présente les mesures issues des

rencontres de l'ATE. Un peu d'argent par ci, une mission sur le numérique par là et pas beaucoup plus. La CFDT n'est même pas déçue car nous n'étions pas dupes même si nous nous sommes inscrits dans la démarche, au cas où... Mais rappelons quand même qu'il n'y a pas d'argent en trop et que les sommes promises seront toujours utiles !

Open bar

Le MI indique que 8 millions sont prévus pour améliorer les espaces d'accueil des usagers. La CFDT signale que la DDTM 30 n'a plus d'accueil du public depuis l'incendie de juillet 2023 et qu'elle n'a pas vu le moindre euro pour sa remise en état...

Oups

La CFDT note qu'aucune disposition ne concerne l'attractivité, en même temps nous nous demandons bien ce qu'il y aurait pu y avoir dedans vu l'atmosphère actuelle (point d'indice gelé, frais de déplacement réduits, densification des locaux, baisse d'effectifs, etc.) Ah si, dans le plan égalité et diversité du MI c'est évoqué une fois à travers la diversité et l'inclusion mais pas de bol... ça ne concerne que le MI (PN, GN et SDIS) et « venez tous travailler pour pas grand-chose » Ce n'est pas très vendeur !

A part ça

La CFDT dénonce depuis plusieurs mois un dialogue social défaillant et la mise en place d'un télétravail forcé dans une DDI. Ce fut encore le cas dans notre déclaration et lors de ce CSA. A force d'insister, le MI va organiser une réunion entre les protagonistes afin de mettre fin à cette situation non tolérable. Et ça, ce n'est pas rien.

Source : CFDT-UFETAM

DGAL et relocalisation à Maine – Informations du 16 janvier 2025

Aménagement des locaux avenue du Maine : des décisions importantes en février 2025, avec un impact direct sur les conditions de travail dans les futurs locaux de la DGAL

Une réunion sur la relocalisation de la DGAL sur le site de Maine s'est tenue le 16 janvier 2025. Elle était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation. La présentation a été faite par Cyrille ANTREAUME, directeur de cabinet, accompagné de différents intervenants en charge du suivi du chantier, dont une représentante du cabinet COLIAS.

La CFDT-SPAgricole était représentée par Anne BERTOMEU et Marc JOUMIER.

Pour rappel, la DGAL partagera les locaux avenue du Maine avec l'OPIC, qui assure la maîtrise d'ouvrage pour les bâtiments classés du MASA et le Conseil National de l'Alimentation. Le CGAAER et les organisations syndicales actuellement présents à Vaugirard seront accueillis ailleurs.

Le support de présentation de la réunion est joint en fin de

cet article.

Une phase essentielle : la définition du Micro-zoning

A retenir : un nouveau calendrier et un accompagnement par le cabinet COLIAS :

- **Février 2025** : réunion de 7 à 8 ateliers de 10 personnes avec au minimum participation de tous les chefs de bureaux.
- **11 février 2025** : séminaire des encadrants de la DGAL, avec participation des chefs de bureaux et des chefs de bureaux adjoints. L'aménagement des futurs locaux de la DGAL sera à l'ordre du jour de ce séminaire.
- **Déménagement avenue du Maine** : 1^{er} trimestre 2028.

Le cabinet COLIAS animera ces ateliers et accompagnera les agents de la DGAL jusqu'à l'aménagement dans les nouveaux locaux. Les modalités de cet accompagnement sont en cours de définition.

Des lignes directrices à arbitrer prochainement par la direction

Dans cet article, la terminologie utilisée est la suivante :

- **Un poste de travail** = un bureau + équipement,
- **Une position de travail** = une place en salle de réunion.

Deux scénarii sont actuellement à l'étude, à ce stade, rien ne semble arrêté :

- **Scénario 1 : taux de partage de 1** => soit un poste de travail par agent, le poste n'étant cependant **pas obligatoirement attribué** à un agent ;
- **Scénario 2 : taux de partage de 0,8** => soit 0,8 poste de

travail par agent (permettant de prendre en compte les absences liées au télétravail notamment).

Ce scénario permet de « libérer de l'espace » et de mettre davantage d'espaces communs à disposition de tous.

Les lignes directrices données prochainement par la direction préciseront notamment le scénario choisi et donc le taux de partage retenu.

Maud FAIPOUX précise que **des adaptations seront prévues en fonction des métiers**, elle cite l'exemple du fonctionnement spécifique de la Mission des Urgences Sanitaires. Elle insiste sur le fait que le deuxième scénario permet de disposer de plus d'espaces communs ; elle ajoute que l'objectif est de ne pas avoir de bureau physique et que les cloisons sont « une perte d'espace ». **Elle précise que la mutualisation des bureaux, individuels ou non, touchera tous les agents de la DGAL, y compris les encadrants**, Des règles de vie devront être définies, en particulier pour l'utilisation des espaces mutualisés.

Par ailleurs, une étude est en cours pour que les communications téléphoniques soient passées via l'ordinateur.

A noter :

- Une attention particulière a été apportée à la qualité de l'isolation acoustique ;
- Un travail poussé sur la régulation thermique des locaux ;
- Une amélioration notable des ouvertures sous les combles quand les agents sont en position assise ;
- 5 places de parking disponibles en sous-sol pour les motos et scooters.

Les enjeux du micro zoning : pour une réelle prise en compte des besoins dans l'aménagement des locaux.

La CFDT-SPAagri rappelle deux caractéristiques du travail communes à de nombreux bureaux de la DGAL :

- *Le travail sur des textes réglementaires longs et complexes avec pour conséquence des documents « papier » volumineux ;*
- *Des réunions visio ou des échanges téléphoniques longs et non programmés.*

Maud FAIPOUX répond que ces caractéristiques seront prises en compte lors des ateliers sur le Micro-zoning : les moyens matériels restent à définir : armoires de rangement ? casiers ? de quelle taille ? quel positionnement ?

La CFDT-SPAagri regrette l'absence d'une concertation collective des agents de la DGAL sur ce sujet. Dans ce contexte, elle invite les agents, soit à participer aux ateliers prévus le mois prochain (février 2025), au regard des places disponibles, soit à exprimer clairement leurs besoins auprès de leurs chefs de bureaux, de manière individuelle ou en demandant une réunion collective spécifique. De plus, la CFDT-SPAagri invite les agents de la DGAL à lui faire part de toute difficulté relative à l'aménagement des locaux avenue du Maine.

- *Document(s) joint(s) :*

[20250116_Point etape_Maine_DGAL_OS](#)

Relocalisation des services avenue du Maine et travaux impactant les différents sites en AC du MASA

La CFDT était représentée par Anne Bertomeu (le 2 juillet) et par Anne Jammes et Nathalie Lebreton (le 8 juillet).

Pièce-jointe : [Diaporama](#) projeté le 8 juillet, reprenant les éléments du 2 juillet.

La réunion du 2 juillet était présidée par Maud Faipoux, accompagnée par Loïc Agnès, Cyril Antheaume (chef de cabinet), Sophie Brosset (assistant de prévention) et Béatrice Matteo (service patrimoine).

La réunion du 8 juillet était présidée par Noémie le Quellenec, secrétaire générale adjointe et Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine. Outre le sujet « Maine », ont été présentés les différents travaux en cours et à venir sur les différents sites de l'administration centrale.

Il a été précisé que la réunion du 2 juillet se tenait dans un cadre informel, et constituait un point d'information, l'instance officielle étant le CSA Administration Centrale.

Relocalisation de la DGAL à Maine

Le retro planning est le suivant : dépôt du permis de construire en octobre 2024, réalisation des travaux en 2025 et 2026, déménagement des services au second semestre 2027.

Il sera donc nécessaire de renouveler le bail de location du bâtiment rue de Vaugirard.

Le déménagement concerne 319 agents de la DGAL. Le site Maine, initialement occupé par l'AgroParisTech, va être réaménagé en espaces de bureaux, et sera partagé avec l'Opérateur du Patrimoine et des Projets Immobiliers de la Culture (OPPIC). Les deux administrations partageront un accueil général commun. En cas de crise, il s'agira également du lieu de repli du Ministre. Un espace de bureaux en coworking/tiers lieu, accessible à tous les agents de l'administration centrale (accès par badge), est prévu.

La DGAL et le CNA (5 personnes au total) partageront le bâtiment D. Le SNISPV et le CGAAER seront relogés rue Barbet de Jouy.

Un restaurant administratif, situé sous la tour Montparnasse, se situe à quelques minutes à pied.

Lors de la réunion du 2 juillet a été évoquée la question du flex-office. **Maud Faipoux fait part de sa volonté de passage au flex office, dès l'installation sur le nouveau site.** Seule une expérimentation sera menée au sein du service SDLP en 2025. Elle précise que l'objectif est de « tendre vers un maximum de flexibilité et de modularité dans l'aménagement des locaux ».

Les arguments avancés sont les suivants :

- **Le mardi à la DGAL, les bureaux ne sont occupés qu'à 70%** (80 % pour la MUS, qui est un cas particulier) ;
- Il est estimé qu'un agent ne passe que 40 à 50 % de son temps à son poste de travail ;
- Il ne faut pas confondre « flex office » et « open space » ; ainsi, il est possible de faire du flex office dans un bureau de deux personnes :
 - Cette pratique permet de libérer de l'espace, notamment pour la création de « petites » salles de réunion d'une capacité de 6 à 8 personnes.

Elle complète en précisant que jusqu'à l'échelon « chef de

bureau », les bureaux seront individuels.

Le cas des agents qui ne pratiquent pas le télétravail devra être examiné.

Pour les agents ne disposant plus de bureau « attribué », des casiers pour le rangement des affaires sont à prévoir. Il est précisé par l'administration que pour 319 agents susceptibles de venir travailler simultanément sur site, il existe 550 « postes de travail », que ce soit en bureau, salle de réunion, salle de convivialité...

Dans le diaporama est présenté un macro-zoning. Pour la suite, chaque sous-direction réfléchit à l'aménagement de l'espace dont elle dispose.

A la question de l'évaluation moyenne du nombre de m² par agent, Maud Faipoux indique que le ratio est de 16 m², ou 10 m² (si on ôte les couloirs et les salles en sous-sol).

La CFDT interroge sur la question des modalités d'organisation du travail et des temps collectifs, la réponse de Maud Faipoux est que « *cette organisation est essentielle* ».

Le sujet du flex office sera évoqué lors du GT Environnement de travail prévu en septembre 2024.

La CFDT estime qu'une expérimentation faite sur une seule équipe, pendant une période restreinte, dans des conditions favorables, ne saurait constituer une projection de la réalité. Elle souhaite qu'une réelle expérimentation soit menée in situ lorsque les agents auront intégré les locaux. Notre organisation syndicale sera vigilante sur le sujet du déploiement de ce nouveau mode de fonctionnement, afin que tout soit mis en œuvre pour préserver, voir améliorer les conditions de travail des agents suite à cette relocalisation.

Travaux sur Varenne

Des travaux de restauration des façades extérieures sont prévus au second trimestre 2025 (ouest, côté Invalides), puis en 2025 et 2026 (est, côté Matignon), et enfin en 2026 (façades intérieures bâtiment A et B et impasse Martignac). Des filets de protection seront mis en place dès septembre 2024 et jusqu'à la fin des travaux, en partie haute des façades, pour prévenir les chutes de pierres.

Les travaux du bâtiment C sont achevés (liaison bâtiment D, espace convivialité, escaliers, bulles de convivialité). Un marché a été passé (AM0) pour acquérir et implanter de nouveaux matériels.

117 huisseries du bâtiment C sont concernées par un diagnostic, les travaux de remplacement devraient démarrer en avril 2025, le planning reste à affiner.

L'Hôtel de Villeroy également impacté

Des réagencements sont prévus, qui vont nécessiter le relogement du Ministre et du cabinet à l'Hôtel de Castries, mis à disposition par les services du Premier Ministre. Les travaux, programmés à partir du 3ème trimestre 2025, devraient être achevés pour les présidentielles de 2027. Il s'agit de moderniser les réseaux électriques, l'isolation et le chauffage, de permettre l'accès aux personnes à mobilité réduite, et de réaménager la cuisine. Certains décors du bâtiment feront l'objet d'une restauration.

Suites des travaux sur Barbet-de-Jouy

Les travaux de requalification de l'entrée du site sont prévus en 2027 : le permis de construire a été validé en juillet 2023, mais les travaux, préconisés pour des motifs de

sécurité, ont été reportés en raison de contraintes budgétaires.

Les travaux relatifs au remplacement des huisseries sont partiellement achevés, mais vont s'interrompre cet été pendant la période des JOP, et reprendront en septembre.

Formation spécialisée du CSA-AC du 14 mars 2024 : programme de prévention, médecine à Auzeville, locaux bâtiment C, restauration

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 14 mars 2024 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – chef de SRH adjointe du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Mireille Troupel et Stéphanie Clarenc.

Les travaux ont démarré par une déclaration liminaire intersyndicale (voir la DL en fin d'article) pour réaffirmer à l'administration l'importance d'évoquer les sujets du mal-être au travail, de la qualité de vie au travail et de l'attractivité, une situation qui reste éprouvante et sensible pour les agents en administration centrale. Le souhait partagé est de voir aborder ces différents points au prochain CSA-AC suite à notre courrier intersyndical (voir le courrier

intersyndical après la déclaration liminaire en fin d'article).

L'administration répond aux organisations syndicales que ces sujets feront bien l'objet d'un point à l'ordre d jour du prochain CSA et qu'il est prévu d'y répondre par différents axes de travail, à savoir :

- Le programme prévention 2024-2027 d'administration centrale et plus particulièrement son axe 3
- Les travaux menés au niveau du MASA sur l'attractivité des postes (consulter notre article [ici](#))
- La négociation de l'accord (QVCT) qualité de vie au travail et conditions de travail
- Le baromètre social et son plan d'action

Pour la CFDT, ces travaux sont de bonnes pistes de travail mais la plupart ont un périmètre qui couvre l'ensemble du MASA alors qu'il y a des spécificités propres à l'administration centrale et il convient de les prendre en compte, sans quoi il y a un risque de ne pas avoir les bons leviers pour résorber cette situation.

Dans le cadre de cette formation spécialisée du CSA-AC, le programme prévention a été présenté, il comprend 4 axes de travail avec des propositions d'actions mais qui ne sont pas les actions définitives puisqu'elles seront définies dans des ateliers qui regrouperont l'administration, les acteurs de la prévention (assistants de prévention, ISST,...) et les représentants du personnel.

Que comprend le programme prévention de l'administration

centrale ?

Axe 1 : Poursuivre le développement de l'évaluation des risques professionnels

Dans ce premier axe, l'administration entend renforcer la culture et le pilotage de la prévention des risques au sein des services.

Concernant cet axe, la CFDT souhaite définir des actions qui permettront aux agents de recenser les risques qu'ils observent par différents moyens et ouvrir ces démarches à des risques qui sont encore peu recensés comme la charge de travail.

Il est essentiel que ces démarches de recensement et d'évaluation des risques ne soient pas réservées qu'aux encadrants comme c'est actuellement le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais que chaque agent puisse faire part des risques auxquels il est confronté au quotidien et s'approprier à terme cette culture de la prévention des risques professionnels.

Axe 2 : Renforcer la sensibilisation des agents en matière de santé et sécurité au travail

L'objectif recherché de cet axe de travail est de développer une culture commune de la prévention des risques en administration centrale.

Pour cet axe, la CFDT souhaite des actions qui permettront de développer une culture de la prévention des risques et en faire un levier d'amélioration des conditions de travail. Cette culture de la prévention doit s'opérer dès l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière, elle doit être déployée au plus près des agents. Dans le cadre de cet axe, la CFDT souhaite notamment mobiliser la communication interne pour communiquer sur les risques, les acteurs de la santé et

Axe 3 : Développer des actions d'amélioration des conditions de travail

Il s'agit d'identifier des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail, les conditions de travail et prévenir les RPS

La CFDT entend bien mettre en place des actions destinées à agir sur la charge de travail qui est un enjeu fort qui ressort fortement du baromètre social. Il faut agir sur l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, au management, aux méthodes de travail, à l'attractivité des postes et aux relations sociales qui ont des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des agents.

Pour la CFDT, les principales actions sur ce sujet doivent permettre :

- de se doter d'outils pour analyser la charge de travail, définir les priorités et garantir l'adéquation moyens/mission*
- d'élaborer des modalités de communication pour faire évoluer la culture du travail (sens au travail, organisation du travail)*
- de promouvoir et proposer des formations de nature à répondre à certaines problématiques RPS (relationnel, organisation du travail, s'organiser et manager en télétravail,)*

Axe 4 : Améliorer les espaces de travail et leur

ergonomie

L'objectif est d'intégrer la prévention des risques professionnels dans les espaces de travail.

Dans cet axe, la CFDT souhaite que les espaces de travail soient pensés avant tout pour les agents dans le contexte constaté de densification des locaux. Les questions de santé et sécurité au travail sont à intégrer dès la conception ou le réaménagement des postes de travail.

Dans le cas d'une éventuelle mise en place du flex office, la CFDT souhaite que cette action soit concertée avec les organisations syndicales et fasse l'objet d'un suivi spécifique dans ce programme pour mener à bien cette transition.

Etude ergonomique du bâtiment C : on s'attendait à mieux...

Dans le cadre des travaux du bâtiment C et suite au retour d'expérience des espaces de travail du bâtiment D, l'administration centrale a pris la décision de faire appel à une étude ergonomique pour repenser les espaces de travail.

Les organisations syndicales ont demandé à avoir un retour de cette étude.

Il en ressort deux propositions dont une présentant une configuration des locaux avec d'un côté des espaces de travail et de l'autre des espaces collaboratifs. La principale avancée est d'avoir des bureaux réglables en hauteur permettant aux agents de travailler à la hauteur souhaitée, voire de travailler debout s'ils le souhaitent.

Pour la CFDT, ce retour d'une telle étude est décevant. Il

aurait été souhaitable de tirer les leçons de la circulation dans de tels espaces de travail et d'avoir des éléments de bonne pratique sur ce sujet. De même, aucun élément sur l'amélioration de l'insonorisation, de l'éclairage, de l'ambiance thermique et la qualité de l'air, ... pour ces espaces où jusqu'à 6 agents peuvent travailler dans une même pièce.

Médecine à Auzeville : enfin une bonne nouvelle !

Une association a répondu favorablement et a présenté un candidat qui pourra être présent sur le site 3 jours par mois (le nombre de jours pouvant être adapté si ce n'est pas suffisant). Le médecin participera à la FS en distanciel. Dans ce contexte, l'administration doit procurer à ce médecin un cabinet médical sur le site et étudier ses conditions d'implantation.

Cantine pour les agents de Vaugirard

La structure AGRAF qui accueillait certains agents de Vaugirard refuse de poursuivre la convention. Avec le départ du SNUM à Maine, ce sont 90 places qui se libèrent au RIE Nord Pont pour les agents de Vaugirard, en complément des 60 places déjà attribuées. Le BASS explore également une autre piste avec l'hôpital Necker pour 60 personnes.

CSA Administration centrale du 28 mars 2024 : Mal-être au travail, baromètre social, JO, télétravail,...

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 28 mars 2024 sous la présidence de la secrétaire générale, Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH), Isabelle Cenzato, cheffe de la délégation du soutien aux services (DSS), de Luc Maurer directeur général adjoint de la DGER, de Pierre Aubert, chef de service des actions sanitaires à la DGAL, de Michel Fournier Mission des affaires générales et des ressources humaines.

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Benjamin Kupfer et Stéphanie Clarenc.

La secrétaire générale nous indique la nomination de la secrétaire générale adjointe, Noémie Le Quellenec qui n'a pu être présente pour ce CSA-AC

Mal être au travail, Qualité de vie au travail et attractivité : Le

printemps attendra (un peu?)

La CFDT ainsi que les autres organisations syndicales ont pu évoquer ce point, d'abord en déclaration liminaire (voir le document en fin de cet article) mais aussi et enfin en séance et ainsi avoir un dialogue avec la secrétaire générale sur ce sujet.

La CFDT a rappelé, que depuis de nombreuses années, les collègues de l'administration centrale doivent toujours faire plus avec moins, si bien que l'épuisement est là, même les plus résistants et les plus convaincus se retrouvent en détresse et envisagent de quitter leur poste pour certains en raison des conséquences de leurs conditions de travail sur leur santé et leur vie personnelle...

Les collègues sont confrontés à des objectifs inatteignables auxquels viennent s'ajouter toujours plus de commandes, de notes diverses et variées, d'injonctions parfois contradictoires et tout cela dans l'urgence. Lorsqu'ils demandent de prioriser, on leur répond que tout est urgent.

Nous sommes face à une frénésie d'un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d'injonctions paradoxales qui structure un contexte anxiogène et aliénant.

On comprend aisément le dilemme des collègues qui d'un côté, ont le courage de dire non et de refuser d'exécuter leur travail au-delà des horaires de travail mais subissent alors une pression importante qui, souvent ne dit pas son nom et est génératrice de mal-être (cette pression venant de la hiérarchie et des collègues sur qui se reportent la charge de travail).

Et de l'autre, les collègues qui acceptent de travailler au-delà des horaires de travail et qui ont une charge de travail conséquente, une réactivité sans faille et parfois jusqu'à tard le soir. Mais ils s'épuisent parce qu'il n'y a pas de fin

et cette situation finit par engendrer une perte de sens au travail, un mal-être, voire un burn-out... tout cela sans compter sur des carences constatées en management, des difficultés d'organisation et de priorisation : une urgence en chassant une autre.

Pas évident tout cela ...

La CFDT a fait une proposition de plan d'actions qui consisterait à agir sur :

- la charge de travail par une analyse de celle-ci pour mieux la réguler avec un accompagnement extérieur
- l'adéquation des moyens et les missions et la gestion des priorités
- l'évolution de la culture du travail et du rapport au travail avec des missions qui font sens
- le respect de la charte des temps.

A cela, la secrétaire générale nous répond qu'il faut étudier les modalités d'accompagnement des agents sur leur façon de travailler. Aujourd'hui, il faut aller vite et c'est lié aux outils informatiques. Il ne faut donc pas essayer de lutter contre, les notes dans des délais contraints resteront le quotidien des agents. Il n'est plus possible de prendre le temps de faire les choses, même si certains sujets demanderont un peu plus de temps. Il ne faut pas vouloir travailler comme on le faisait il y a 20 ans.

Dans la continuité de ces propos, à aucun moment, la secrétaire générale n'a évoqué dans cet échange les sujets de la surcharge de travail, pourtant manifeste dans les résultats du baromètre social de l'AC, ni du respect de la charte des temps de travail, c'est comme si cette charte n'existait pas...

Pour la CFDT, cela revient à dire que les agents soucieux de faire un travail de qualité centré sur l'humain, les compétences techniques et leur savoir-faire ... sont priés de souffrir en silence et accélérer encore et toujours la mise

en œuvre des réformes et des annonces gouvernementales.

Au cours de ces échanges, un représentant du personnel évoque l'utilisation de Chat GPT pour rédiger les notes et augmenter la réactivité des agents.

Et si Chat GPT était LA solution ?

La secrétaire générale ne dit ni oui ni, non. L'IA va s'imposer à nous et il faudra s'adapter.

La CFDT en déduit que « qui ne dit mot consens » mais s'étonne de l'absence de mise en garde quant à l'utilisation de ces intelligences artificielles (IA) qui sont alimentées par les personnes qui les utilisent. Par conséquent, s'il est rentré des éléments confidentiels dans ce type d'IA, ces éléments seront in fine à disposition des utilisateurs de cette IA.

Nous avons donc testé cette possibilité ...

Les réponses sont intéressantes mais restent très générales et ne remplaceront pas les compétences et l'expertise développées par nos collègues...Elle peut être une aide pour la rédaction et la construction des phrases mais cette utilisation nécessite de ne pas donner à l'IA des informations confidentielles.

Donc pas vraiment une solution à ce stade, à moins de déployer une IA en interne, uniquement alimentée et accessible par les agents du MASA, avec la possibilité de définir les informations qui doivent rester confidentielles selon le niveau hiérarchique.

La SG précise que des actions seront proposées sur ce sujet dans l'objectif de redéfinir les méthodes de travail et accompagner les agents afin qu'ils recherchent avant tout à être rapide. Le mode projet est une approche qui se met en place à la DGAL et à la DGER pour augmenter la rapidité dans le travail, tout en conservant de la transversalité dans les

équipes.

Est-ce à dire qu'il faut désormais privilégier la rapidité avant la qualité du travail avec toutes les sources d'erreur que cela comporte et la perte de sens que cela génère ?

Pour la CFDT, c'est un sacré changement de mentalité, en particulier pour les collègues qui rejoignent la fonction publique avant tout pour le sens du service public et ces profils restent nombreux. Par ailleurs, être dans cette rapidité permanente ne va pas dans le sens de l'amélioration des conditions de travail et des répercussions sur la santé des agents. Même en accompagnant les agents, il n'est pas possible sur le plan physique d'être dans une course permanente, avec des horaires tardifs réguliers, un nombre d'heures de travail hebdomadaires allant de 45 à 50 heures, voire beaucoup plus, ou encore se retrouver dès le 3 du mois avec des heures écrêtées... Sans oublier les répercussions sur la vie personnelle qui se réduit alors en peau de chagrin.

Est-ce l'image du service public que l'on souhaite donner à nos concitoyens, à nos proches, à nos enfants, ... ?

C'est un sujet à enjeux et la CFDT poursuivra sa mobilisation dans les différents groupes de travail pour mettre en place des actions pour garantir une qualité de vie au travail des agents de l'administration centrale.

La secrétaire générale se dit en effet attentive aux sujets remontés dans le courrier intersyndical et lors de ce CSA-AC. Le baromètre et bilan RH apporteront également un éclairage puisqu'ils seront abordés dans les points suivants à l'ordre du jour de ce CSA-AC.

Le programme relatif à la prévention des risques professionnels est en cours de déclinaison en AC. Les axes de travail ont été validés lors de la formation spécialisée du 14

mars. Des ateliers sont prévus pour définir les actions de ce programme.

Suite aux résultats du baromètre social, un plan d'action à l'échelle du MASA est en cours d'élaboration pour travailler sur les points saillants de ce baromètre.

Des négociations sont en cours et à venir pour négocier des accords égalité diversité, qualité de vie au travail et conditions de travail et sur le handicap.

Des réflexions sont également en cours sur l'attractivité des métiers au MASA, avec des premières actions en lien pour la revalorisation des contractuels (voir notre article [ici](#)), l'ouverture de la page emploi « Rejoignez-nous » permettent une présentation des offres d'emploi, plus compréhensibles et détaillées que les anciennes fiches de poste (voir notre article « Rejoignez-nous! » [ici](#)).

Les perspectives d'actions permettant d'œuvrer pour un mieux pour nos collègues sont effectivement nombreuses, eu égard à l'ensemble des négociations auxquelles nous sommes conviés en tant qu'organisation syndicale. Toutefois, la CFDT émet des craintes sur les actions qui seront validées dans ces négociations et sur la volonté politique qui sera déployée pour concrétiser et apporter le réconfort nécessaire à nos collègues.

Avec une accélération du mouvement général de mobilité, la jeune génération est beaucoup plus mobile et ça pose la question de la transmission des compétences. Ce sujet sera également à approfondir.

Les espaces de travail connaissent également de profondes mutations à la fois pour des questions de transition écologique et des raisons budgétaires. Il est nécessaire pour nos services d'occuper moins de surface. Le mouvement de fond est là et nous n'y couperons pas... Le « flex office » va

arriver et est demandé par certains agents. Il y a des bureaux où il y a 4 postes de travail et il est rare de voir les 4 agents en même temps dans les bureaux.

La CFDT s'étonne de cette demande des agents et consultera les agents afin d'en déterminer l'ampleur. La CFDT a déjà indiqué que si le flex office était mis en place, elle inscrira des actions spécifiques dans le programme prévention afin garantir une transition satisfaisante pour les collègues.

Sur le numérique, la secrétaire générale partage le constat que les agents doivent trop souvent s'adapter au numérique, or ce devrait être l'inverse. Il faut simplifier en évitant de générer de nouvelles sources de complexité.

Pour la CFDT, si l'objectif est de rendre les agents efficaces et rapides par le levier du numérique, il faut d'abord rendre les outils du quotidien fonctionnels, performants et efficaces dans leur utilisation par les agents et se fixer un cap ambitieux numérique sans se fermer les portes au nom de certains dogmes.

En conclusion, la CFDT attend de l'administration de l'action concrète et efficace à court terme et à long terme pour améliorer le quotidien des agents sur ce sujet en espérant que le printemps n'attendra pas trop longtemps...

La CFDT propose donc d'expérimenter les méthodes de travail de la rapidité pour améliorer le bien-être des agents.

Bilan d'activité des ressources humaines de l'année 2023 : Trop

rapide... demande de report

Présentation très rapide, sans apport d'éléments d'analyse, sans transmission des documents en amont aux organisations syndicales...

De plus, dans ces données, aucun élément pourtant déjà demandé sur le turn over des agents en administration centrale et l'absentéisme...

Pour la CFDT, les conditions d'un dialogue social de qualité ne sont pas réunies. Elle demande à permettre des échanges sur ce point lors du prochain CSA-AC avec les documents qui ne sont pas encore envoyés à la date de publication de cet article...

Baromètre social : surcharge de travail, nombreux départs d'agent à anticiper ... un cocktail détonnant si rien n'est fait

Le baromètre social est un outil de mesure des éléments de satisfaction au travail. Les chiffres de l'administration centrale nous ont été présentés par BVA, entreprise qui a réalisé le baromètre social et le réalise pour le compte d'autres clients.

En administration centrale, 913 agents ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 49 %, dont 85 % sont des titulaires, 15 % des contractuels.

Le suivi de ces indicateurs de satisfaction au travail montre une nette dégradation dans les domaines suivants avec :

- 76 % des agents qui sont satisfaits de leur travail, moins 7 points par rapport à 2020
- 58 % des agents estimant qu'ils disposent du temps nécessaire pour réaliser de façon satisfaisante leurs missions, moins 7 points par rapport à 2020
- 54 % des agents estimant que leur charge de travail est adaptée, moins 7 points par rapport à 2020
- Une diminution de 6 points de la satisfaction de la coopération entre les entités de la structure
- **18 % des agents souhaitent quitter leur poste dans les années à venir alors que ce chiffre est de 7 à 9 % dans les autres structures (DRAAF, enseignement,)**

Malgré des agents moins satisfaits de leur travail, le baromètre montre que les agents restent satisfaits de l'autonomie dont ils disposent et ils restent fiers d'appartenir au ministère.

Les écarts les plus positifs par rapport à 2020 sur le fait de pratiquer le télétravail, le fait d'avoir été formé au télétravail, la diminution du nombre d'agents ayant renoncé à suivre une formation, un recul de 6 points des agents estimant avoir été confronté à des actes de violence, du harcèlement moral ou des agissements sexistes sur les 24 derniers mois mais ce chiffre reste élevé avec 22 %, soit 400 agents.

Concernant les conditions de travail, les 2/3 des agents se disent satisfaits des conditions de travail **mais 46 % considèrent que leur condition de travail se sont dégradées au cours de ces 3 dernières années.** La plupart ont dit que c'était en raison de l'environnement de travail et le sens au travail.

La secrétaire générale a indiqué que nous reviendrons sur ces chiffres et leur analyse pour mettre en place des actions qui sont en cours d'élaboration pour l'ensemble du ministère de l'agriculture.

Pour la CFDT, même s'il s'agit d'une enquête de perception destinée à donner une tendance et que ce n'est pas une enquête statistique, il s'avère tout de même que ces chiffres sont à regarder de près et à analyser précisément.

Le baromètre social met clairement en évidence un dysfonctionnement sur la charge de travail et lorsqu'on analyse les données chiffrées au niveau ministériel, on peut voir par exemple que l'insatisfaction sur la charge de travail augmente avec le niveau de responsabilité.

Par ailleurs, le mode projet nous est présenté comme un levier permettant d'être plus rapide et avec plus de transversalité. Il serait intéressant de regarder de plus près dans les directions qui font du mode projet le comportement de l'indicateur relatif à la coopération entre les entités de la structure.

Autre point saillant de ce baromètre social, c'est le turn over qui ne connaîtra pas une tendance baissière ces prochaines années avec 18 % des agents qui envisagent de quitter leur poste dans les 3 années à venir, chiffre deux fois plus élevé que dans les autres structures. Cela signifie qu'en plus d'être rapide, il faut s'attendre à passer beaucoup de temps à recruter de nouveaux candidats et à réaliser l'intérim sur les missions en souffrance faute de candidats et l'enjeu de la transmission des compétences est encore plus prégnant en administration centrale.

Sur tous ces deux sujets, il est urgent d'analyser les données pour déterminer les actions à mettre en place que ce soit dans le cadre du plan d'action du baromètre social, du programme prévention de l'administration centrale ou encore de l'accord qualité de vie et conditions de travail.

La CFDT reviendra vers vous dès lors que l'administration aura validé les propositions d'action que nous avons pu lui soumettre dans le cadre de ces réflexions car à ce stade et

malgré l'urgence, aucune action n'est validée... et la CFDT le regrette.

JOP 2024 : Télétravail à prévoir pendant la période des JO

La note de service vient d'être publiée pour préciser les modalités d'application pour les agents du MASA .

Les éléments de contexte sont à ce stade que les difficultés de transport pourraient être rencontrées à partir du 20 juillet et d'après l'administration, les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle.

Pendant la période des JO du 22 juillet au 11 août, les agents pourront bénéficier du télétravail sur 5 jours lorsque les missions sont télétravaillables . Le plafond d'indemnisation sera relevé de 10 jours pour les agents ayant réalisé leurs missions en télétravail pendant cette période. Les agents qui ne peuvent pas avoir de TT (stagiaires, apprentis, nouveaux arrivants, ...), ils pourront télétravailler pendant cette période. De même, la signature électronique des actes sera travaillée pour permettre le télétravail au SRH.

S'agissant des agents qui pourraient difficilement se rendre sur leur lieu de travail (au regard de leur lieu de résidence et des contraintes de transport) et dont les missions ne sont pas télétravaillables (ou pas intégralement télétravaillables), il est recommandé, au-delà de la priorité de charges de famille, de faciliter leur mise en congés.

Pour les agents qui se rendront sur site, les horaires pourront être élargis.

Concernant les jeux paralympiques, les perturbations seront moindres et aucune adaptation n'est envisagée à ce stade.

Pour les agents à la DGAL impactés par les jeux olympiques et qui pourraient être d'astreinte ou à qui ne pourront pas bénéficier de congés pendant la période des jeux olympiques, les éléments sont disponibles dans notre compte-rendu du CSA-Alimentation ([lien](#))

Par ailleurs, certains agents ont reçu un mail leur demandant des éléments sur leur lieu d'habitation et les possibilités de venir sur site. Les agents ayant reçu ce mail sont les agents qui se sont portés volontaires pour être officier de liaison.

Télétravail : Quelle politique sur les 3 jours par semaine ?

La CFDT a réitéré sa demande d'équité entre les directions d'administration centrale sur la possibilité d'obtenir 3 jours de télétravail par semaine et le respect de l'accord télétravail sur le sujet.

En effet, l'accord précise que le nombre de jours de télétravail est défini en accord avec le chef de service et doit répondre à 3 objectifs :

- Le bien-être de l'agent
- Le maintien du collectif de travail
- La garantie du service public

Malgré cet accord télétravail, certains agents nous ont fait part de motifs de refus du télétravail sans lien avec ces 3 objectifs.

La CFDT ne remet pas en cause l'accord télétravail et les principes à respecter pour obtenir les 3 jours mais elle ne

peut accepter des motifs dogmatiques sur le refus de 3 jours de télétravail ou des motifs de collectif de travail si, au final, l'agent est seul le jour où il est en présentiel ou que chacun est dans son bureau en visioconférence ou en réunion.

Dans un contexte de télétravail, le présentiel, ça s'organise et 2 jours de présentiel bien organisés peuvent être plus bénéfiques que 3 jours en présentiel pas peu organisé où les agents ne se voient pas et ne se parlent pas de la journée.

Avant de décréter que 3 jours de télétravail ne permettent pas de maintenir le collectif de travail, il convient d'organiser au mieux le collectif en présentiel (réunion d'équipe en présentiel, échanges informels facilités...) et en distanciel (instaurer des rituels de communication à distance...

La CFDT est également revenue sur les jours flottants trop souvent refusés mais qui permettraient plus de flexibilité au regard des impératifs de réunion en présentiel dans un contexte où le dispositif de changement de jours de télétravail est très chronophage pour les agents et leur hiérarchie. Pour la CFDT, il convient de les simplifier rapidement cette procédure.

La secrétaire générale répond qu'une réflexion doit être menée au sein de l'administration centrale avec les directions et les chefs de service. Elle insiste sur le fait que les refus de jours de télétravail doivent être motivés au regard de l'accord télétravail. Ce sujet pourra également être débattu dans le cadre du comité de suivi télétravail.

60 ETP pour le numérique et 1 seul ETP pour le département ETNA : Quelle explication ?

Parmi les 60 ETP numérique, 10 ont vocation à ré-internaliser des missions sous traitées dans le domaine du développement des SI. D'autres ETP ont pour vocation d'alimenter l'incubateur de start-up qui a pour objectif de mettre en place des méthodes plus itératives pour répondre aux besoins des utilisateurs et qui tiennent compte du terrain. Enfin, d'autres ETP vont permettre de remplacer Orion par angular afin de réaliser des interfaces plus ergonomiques dans les SI et améliorer l'expérience utilisateur. Sans oublier les ETP des directions métiers notamment au SRH et à la DGAL.

Ces recrutements sont significatifs et le processus est suivi de près. Un comité de pilotage pour le recrutement est mis en place.

Un seul ETP pour le département ETNA car ce n'était pas dans la cible des priorités fixées en interministériel, et ce, même s'il y a des besoins importants notamment sur les outils à destination des agents : outils de visio conférence, systèmes d'exploitation, parapheur électronique, ...

Concernant le parapheur électronique, le département ETNA travaille le sujet pour bien définir le besoin avec les utilisateurs et analyser ce qui existe à l'extérieur. Les produits sont en cours d'analyse. Il faut commencer simple. L'objectif est de trouver une solution dans l'année.

La CFDT alerte sur les effectifs du service ETNA qui sont déterminants pour le bon fonctionnement des outils numériques utilisés quotidiennement par les collègues et qui doivent leur permettre d'être efficace.

Gestion de crise et rapport du CGAAER : Les conséquences sur l'organisation de la DGAL

Dans le cadre du PLF, la DGAL a obtenu 9 ETP dont 8 vont permettre de créer des conditions permettant l'anticipation et la gestion de la crise et travailler à la professionnalisation de la lutte contre les épizooties. En cas de crises, ces agents constitueront le réseau d'appui à la gestion de crise et évitera d'aller puiser dans les bureaux.

En plus de ces 9 ETP, il y a également des emplois contractuels en CDD de courtes durées. Pour ces 5 agents, la DGAL a obtenu des contrats plus longs et ils sont désormais avec un contrat d'un an renouvelable. Hors crises, ces agents participent à

Il faut anticiper car même si cette année, il n'y a pas eu de crise aviaire, la peste porcine africaine (PPA) est à nos portes, moins de 50 km avec la frontière de l'Italie. Autre avancée, il y a désormais un directeur de projet qui deviendra gestionnaire de la crise en cas de crise.

Pour la CFDT, ces dispositions sont les bienvenues pour permettre une gestion plus anticipée et plus sereine des crises sanitaires à venir. Cette dotation supplémentaire était nécessaire et démontre bien qu'il n'était pas possible d'absorber toute la charge de travail avec les ETP précédemment alloués, même en travaillant rapidement...

Il manque toutefois encore un réseau d'appui national avec des spécialistes de crises pouvant se déplacer plusieurs semaines en appui à des services déconcentrés en difficulté pour gérer une crise d'ampleur ... comme le préconise la CFDT depuis bientôt 2 ans, ainsi que le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire.

Ecophyto a également bénéficié d'un ETP supplémentaire.

Bureau du cabinet : Quelle organisation après le départ soudain de la cheffe de bureau et qu'en est-il de la répartition des primes de cabinet ?

Sur l'organisation du bureau du cabinet, c'est actuellement Isabelle Cenzato qui assure l'intérim du poste de chef de bureau du cabinet. Des actions sont en cours et l'administration reviendra vers les organisations syndicales au prochain CSA pour évoquer le sujet.

Sur les primes, suite à la question diverse de la CFDT faisant état d'agents qui ne comprennent la répartition de ces primes (indemnités de sujétions spéciales) au sein du bureau du cabinet, l'administration s'est engagée à analyser la situation et à revenir vers nous pour faire le point sur ce sujet.

Pour la CFDT, les agents du bureau du cabinet ont été mis à mal depuis de nombreuses années et ce n'est pas uniquement lié à la pression et la charge de travail. Il est important avec la nouvelle organisation d'apporter de la sérénité, de la confiance et de la cohérence dans les missions et les décisions qui ont des répercussions directes sur ces agents.

RIALTO : Prise en compte des heures travaillées avant 8 h ? C'est NON et c'est réglementaire ...

Lorsqu'un agent arrive à 7h, seules les heures entre 8h et 20 h sont comptabilisées. La CFDT demande à revoir le RIALTO pour permettre la prise en compte de l'heure entre 7 et 8 h pour les agents qui arrivent tôt et qui sont de plus en plus nombreux à le faire en raison des difficultés de transport.

Le SRH répond que dans le cadre du RIALTO, la plage horaire ne peut dépasser plus de 12h et démarrer la plage horaire à 7h aurait pour conséquence de ne pas prendre en compte les heures après 19 h et il ne souhaite pas aller en ce sens.

Travaux huisseries à Barbet de Jouy – risque amiante : les résultats des analyses d'air enfin transmis aux agents

Une communication sur ces travaux a été faite au sein de la direction. Un groupe de travail a été organisé avec des représentants du personnel CSA-AC, CSA Agriculture-forêt,...

Une FAQ a été transmise aux agents pour répondre aux questions les plus fréquentes. Le constat est que les agents ne sont toujours pas rassurés

Les résultats des analyses d'air des bureaux vont être transmis aux agents.

Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT faite

en CSA-AC :

[DL du CSA-AC du 28 mars 2024 - CFDT-1](#)

GT relocalisation des sites parisiens du 21 juin 2023 : un calendrier dans les cartons !!!

Le GT relocalisation des sites parisiens du MASA s'est tenu le mercredi 21 juin 2023; La précédente réunion du groupe de travail s'était tenue le 23 septembre 2022. Un nouvel échange sur ce dossier, très impactant pour les agents, de l'administration centrale était donc très attendu ...